

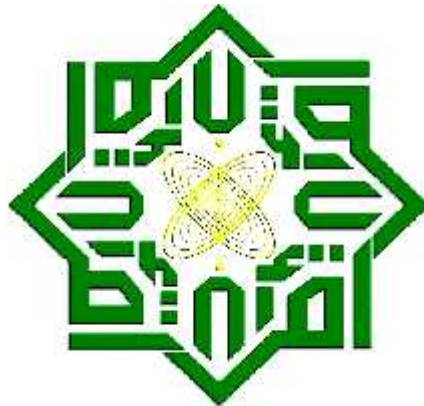
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEDISIPLINAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA BRATASENA PLANTATION
(SBP) DI KABUPATEN PELALAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

OLEH:

HARRY PERDANA
NIM: 10971007111



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM S.1

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2013

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEDISIPLINAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA BRATASENA PLANTATION
(SBP) DI KABUPATEN PELALAWAN**

SKRIPSI

OLEH:

HARRY PERDANA
NIM: 10971007111



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM S.1

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2013

ABSTRAK

“PENGARUH HAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA BRATASENA PLANTATION (SBP) DI KABUPATEN PELALAWAN”

Oleh:

HARRY PERDANA
10971007111

Penelitian ini dilakukan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kabupaten Pelalawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP). Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 responden. Analisis dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear sederhana dan data tersebut dianalisis menggunakan program Statal Package For Social Science (SPSS 17.0). Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terbukti bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kedisiplinan kerja) karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP), hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 4,718 dan nilai t-tabel sebesar 2,00 ini berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai R sebesar 0,547, berarti hubungan keeratan antara variabel independen (gaya kepemimpinan) dengan variabel dependen (kedisiplinan kerja) sedang karena R berada di antara interval koefisien 0,40 – 0,599. Nilai R 0,547 yang artinya 54,7 % variabel kedisiplinan ditentukan oleh variabel gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya 45,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum wr wb.

Alhamdulillahhi rabbil'amin. Segenap puji bagi Allah SWT penulis ucapkan atas segala Rahmat, Nikmat, dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kabupaten Pelalawan”** yang merupakan salah satu prasyarat untuk mengikuti Ujian Oral Comprehensive Strata 1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat serta salam tidak lupa penulis haturkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang telah membimbing umat manusia kepada jalan yang benar dan diridhoi Allah SWT.

Merupakan suatu ketenangan dan kegembiraan bagi penulis, ketika penulis mampu mencurahkan segenap waktu, tenaga, dan rela mengorbankan biaya untuk menyelesaikan skripsi ini. Dan diharapkan hasil karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri dan dunia pendidikan.

Sepenuhnya penulis menyadari bahwa bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari adanya kerja sama serta bantuan dari berbagai pihak dan hasil dari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari materi pembahasan maupun dari tata bahasanya karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan

yang penulis miliki. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran dari pembaca yang berguna untuk perbaikan skripsi ini.

Tibalah saat yang paling dinantikan sekaligus mengharukan bagi penulis, yaitu menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus, seindah, dan sebanyak mungkin kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Dengan menggunakan kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. H. M. NAZIR, M.A** sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
2. Bapak **Dr. MAHENDRA ROMUS, SP, ME.c** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak **Pembantu Dekan I, II, dan III** Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak **MULIA SOSIADY, SE, MM. Ak** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak **Drs. ALPIZAR, M.Si** selaku pembimbing skripsi telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk, bimbingan, dan arahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu **IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE, M.Si** selaku Dosen pembimbing proposal yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk, bimbingan, dan arahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama dibangku perkuliahan, baik secara langsung maupun tidak langsung.
8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan dan pelayanan akademik selama penulis mengikuti perkuliahan.
9. Pimpinan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kabupaten Pelalawan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan kerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kabupaten Pelalawan”**.
10. Ibunda tercinta **NGATINI** yang telah memberikan dukungan secara moril dan materil serta doa yang tulus selama penulis menimba ilmu di bangku perkuliahan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Serta untuk adik kandung penulis **GHALU PRASETIYA** yang telah rela membantu

biaya selama penulis menimba ilmu di bangku perkuliahan. Dan kepada adik kecil **WISNU PAMUNGKAS** yang selalu menghibur penulis.

11. Terima kasih yang terhingga untuk seseorang yang sangat berarti dalam hidup penulis **ATIKA FEBRIANTI** yang telah memberikan penulis saran dan motivasinya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman KKN angkatan 36, **ABDUL HAKIM, ALFI SYAHRI LUBIS, ANDIKA WIDIYANTO, ELVITA RAHMI, MBAK'U, MUHAMMAD FAISAL HARAHAHAP, NOVA SERLIANA SARI, TITI YANTI.**
13. Teman-teman di Kos-kosan Mustamindo, **AGUS KARYONO, JAKA SAPUTRA, MUHAMMAD ZEN, SUTRISNO** yang telah banyak memberikan saran serta motivasinya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman-teman seperjuangan M. SDM, M. PEMASARAN, M. KEUANGAN angkatan 2009, khususnya **ADI RIADI, AL-AHRI, ALFI RAHMAN, ALEX FIRDAUS, ARIFAN WAHYUDI, GALIH PRASETIO, MERIYANTI SIREGAR, MIFTAHUL HUDA, SUGIRI** yang telah banyak memberikan saran serta motivasinya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala saran dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis menjadi amalan yang akan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis memohon maaf atas segala kekurangan yang ada dalam penulisan skripsi ini.

Wassalammu'alaikum wr wb.

Pekanbaru, 23 Mei 2013

Penulis

Harry Perdana

DAFTAR ISI

ABSTRAK

PERSEMBAHAN

MOTTO

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang Masalah	1
I.2 Perumusan Masalah	5
I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
I.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II TELAAH PUSTAKA	9
II.1 Pengertian Kepemimpinan	9
II.1.1 Fungsi Kepemimpinan	11
II.1.2 Tingkat Kepemimpinan	13
II.1.3 Teori Kepemimpinan	14
II.1.4 Syarat dan Sifat Kepemimpinan	16
II.1.5 Gaya dan Tipe Kepemimpinan	18
II.2 Pengertian Kedisiplinan	19
II.2.1 Pembinaan Kedisiplinan Kerja	21
II.2.2 Indikasi Rendahnya Kedisiplinan	23
II.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja	25
II.2.4 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kedisiplinan	26
II.3 Konsep Kepemimpinan Dalam Islam	27
II.4 Konsep Kedisiplinan Dalam Islam	28
II.5 Penelitian Terdahulu	29
II.6 Hipotesis	31
II.7 Variabel Penelitian	31
II.8 Kerangka Berpikir	31
II.9 Operasional Variabel	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
III.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	34
III.2 Jenis dan Sumber Data	34
III.3 Populasi dan Sampel Penelitian	35
III.4 Teknik Pengumpulan Data	37

III.5 Teknik Analisis Data	38
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	44
IV.1 Sejarah Singkat Perusahaan	44
IV.2 Visi dan Misi Perusahaan	45
IV.3 Struktur Organisasi Perusahaan	46
IV.4 Aktivitas Perusahaan	54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
V.1 Demografi Responden	64
V.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
V.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	65
V.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
V.2 Deskripsi Variabel Penelitian	66
V.2.1 Gaya Kepemimpinan	67
V.2.2 Kedisiplinan Kerja Karyawan	70
V.3 Teknik Analisis Data	72
V.3.1 Uji Kualitas Data	72
V.3.2 Uji Asumsi Klasik	75
V.3.3 Uji Hopotesis	78
V.3.4 Regresi Linear Sederhana	81
V.4 Pembahasan	82
BAB VI PENUTUP	85
VI.1 Kesimpulan	85
VI.2 Saran / Rekomendasi	86
DAFTAR PUSTAKA	88

DAFTAR LAMPIRAN

BIOGRAFI PENULIS

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Tahun 2008-2012	3
Tabel 1.2: Tingkat Pelanggaran Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Tahun 2008-2012	4
Tabel 2.1: Definisi Operasional Variabel	32
Tabel 3.1: Teknik Pengambilan Sampel	36
Tabel 3.2: Interval Koefisien	42
Tabel 5.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 5.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	65
Tabel 5.3: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
Tabel 5.4: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Gaya Kepemimpinan	68
Tabel 5.5: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kedisiplinan Kerja	71
Tabel 5.6: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	73
Tabel 5.7: Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 5.8: Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 5.9: Koefisien Determinasi (R^2)	78
Tabel 5.10: Uji Parsial (Uji T)	79
Tabel 11: Perbandingan Antara T-hitung dengan T-tabel	80
Tabel 12: Hasil Perhitungan Analisis Tentang Pengaruh Gaya	

Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja	81
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Berpikir	
Gaya Kepemimpinan (X), Kedisiplinan (Y)	31
Gambar 4.1: Struktur Organisasi	
PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)	47
Gambar 5.1: Hasil Uji Normalitas	75
Gambar 5.2: Hasil Uji Heterokedastisitas	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berhasil atau bahkan gagalnya suatu organisasi ataupun perusahaan sebagian besar ditentukan oleh seorang pemimpin. Suatu ungkapan yang mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukan pemimpin pada posisi yang terpenting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh para pemimpin sangat berpengaruh dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawannya. Menurut **(Martoyo, 1996:142-143)**, pelaksanaan gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan nilai positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawannya. Masing-masing penentuan kedisiplinan pada dasarnya tergantung dari pemimpin itu sendiri, sehingga pemimpin bukan hanya sebagai pembuat kebijaksanaan, tetapi juga sebagai pelaksana dari kebijaksanaan itu sendiri.

Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi ataupun perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa berhasil atau gagalnya suatu organisasi ataupun perusahaan mayoritas ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki

orang-orang yang diserahkan wewenang untuk memimpin suatu organisasi ataupun perusahaan tersebut.

Begitu juga halnya dengan gaya kepemimpinan yang terdapat pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kabupaten Pelalawan yang menjadi objek penelitian dalam penulisan skripsi ini. Di mana *General Manager* (GM) selaku pimpinan operasional tertinggi dalam struktur organisasi seharusnya juga menerapkan gaya atau tipe kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya. Di mana pimpinan jarang mendengarkan dan menerima masukan dari karyawan ataupun staf yang bekerja membantunya. Selain itu pimpinan juga jarang menjalin komunikasi dengan para karyawan untuk menanyakan dan melihat langsung situasi dan kondisi yang sedang dihadapi oleh karyawan, begitu juga halnya dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang ada di dalam perusahaan.

Pelaksanaan disiplin kerja pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) juga masih belum memberikan hasil yang memuaskan, hal tersebut bisa dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Tidak berjalannya absensi secara optimal, karena tidak adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, sehingga karyawan bebas masuk dan keluar bahkan pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan.

Berdasarkan dari data yang didapatkan dari PT. Surya Bratasena Plantation (SBP), terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan tidak sesuai

dengan standar hari kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen PT. Surya Bratasena Plantation (SBP). Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat kehadiran karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) dapat dilihat data pada tabel berikut:

Tabel 1.1: Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Tahun 2008-2012

Tahun	Jumlah Hari Kerja Rata-rata / Tahun	Jumlah Kehadiran Rata-rata / Tahun	Tingkat Kehadiran Rata-rata / Tahun
2008	260	243	93,46 %
2009	260	239	91,92 %
2010	260	232	89,23 %
2011	260	240	92,30 %
2012	260	231	88,84 %

Sumber : PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Tahun 2012

Dari data lima tahun terakhir, tingkat kehadiran karyawan tersebut tidak sesuai dengan standar hari kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen PT. Surya Bratasena Plantation (SBP), bahkan lebih cenderung mengalami penurunan pada setiap tahunnya.

Pada tabel berikut ini dapat dilihat beberapa akibat dari tindakan indisipliner yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP), sebagai indikator ketidakdisiplinan mereka dalam bekerja.

Tabel 1.2: Tingkat Pelanggaran Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Tahun 2008-2012

Tahun	Akibat Dari Tindakan Indisipliner Karyawan		
	Kehilangan Material	Kecelakaan Kerja	Konflik
2008	8	5	6

2009	5	7	4
2010	7	8	3
2011	6	6	5
2012	6	7	4

Sumber : PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Tahun 2012

Berdasarkan dari data tabel di atas, mengenai tindakan ketidakdisiplinan karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP). Dilihat dari data lima tahun terakhir, dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakdisiplinan karyawan tersebut mengalami ketidakstabilan (fluktuasi) dari tahun ke tahun.

Apabila permasalahan tersebut tidak segera dicarikan solusinya, maka dikhawatirkan akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan yang tentunya akan membawa dampak lanjutan yang lebih luas lagi, baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan dari data dan fakta yang telah diuraikan sebelumnya, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kabupaten Pelalawan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian-uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka penulis mencoba membuat perumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kabupaten Pelalawan?
2. Seberapa besar tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kabupaten Pelalawan?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kabupaten Pelalawan dalam membentuk kedisiplinan kerja karyawannya?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kabupaten Pelalawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kabupaten Pelalawan.
3. Untuk mengetahui usaha-usaha apa saja yang dilakukan pihak PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kabupaten Pelalawan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawannya.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan penulis mampu menambah wawasan dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi manajemen PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kabupaten Pelalawan sebagai referensi atau bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan guna mengatasi suatu masalah yaitu meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
3. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian pada permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Sebelum diuraikan lebih jauh tentang penulisan skripsi ini dan untuk mempermudah pengertian serta pemahaman dari penulisan, maka dari itu penulis membaginya ke dalam enam Bab, di mana satu Bab dengan Bab yang lainnya saling berkaitan, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini akan menjelaskan landasan teoritis tentang arti dan fungsi kepemimpinan, tingkat kepemimpinan, teori kepemimpinan, syarat dan sifat kepemimpinan, gaya dan tipe kepemimpinan. Pengertian kedisiplinan, pembinaan kedisiplinan, indikasi rendahnya kedisiplinan, pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja, hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kedisiplinan. konsep kepemimpinan dalam Islam, konsep kedisiplinan dalam Islam. Penelitian terdahulu, hipotesis, variabel penelitian, kerangka berpikir, serta operasional variabel,

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menjelaskan sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan tentang hasil dari penelitian yang dilakukan, pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, serta pembahasan yang komprehensif mengenai hasil penelitian yang telah diperoleh.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, analisis dari penelitian yang telah dilakukan, serta saran-saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Kepemimpinan

Peranan pemimpin dalam rangka mempengaruhi dan menggerakkan para karyawannya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi ataupun perusahaan itu sendiri. Usaha ataupun cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan karyawannya dikenal dengan istilah kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi, baik dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu, dalam situasi dan kondisi tertentu. (Nasution, 2005:177)

Selanjutnya dalam definisi lain kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan kontribusi yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi ataupun perusahaan. (Siagian, 2006:62)

Bertolak dari konteks kepemimpinan tersebut, maka dapat diidentifikasi unsur-unsur dalam kepemimpinan. Unsur-unsur yang dimaksud, yaitu sebagai berikut: (Nawawi, 2004:15)

1. Adanya seseorang yang berfungsi memimpin yang disebut pemimpin (*leader*).
2. Adanya orang lain yang dipimpin.
3. Adanya kegiatan menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan cara mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran, maupun tingkah lakunya.
4. Adanya tujuan yang hendak dicapai, baik yang dirumuskan secara sistematis maupun yang bersifat seketika.
5. Berlangsung berupa proses di dalam kelompok atau organisasi, baik besar maupun kecilnya organisasi.

Hubungan antara pemimpin dan bawahan bukanlah hubungan satu arah (*one way relationship*), tetapi antara pemimpin dan yang dipimpin harus terdapat interaksi. Interaksi dimaksudkan supaya pemimpin dapat mengetahui situasi dan kondisi ataupun kemauan dari bawahannya. Seorang pemimpin jika tidak mampu memotivasi dan mengarahkan bawahannya, maka ia tidak akan dapat menjalankan tugasnya untuk menjadi seorang pemimpin yang baik.

Pemimpin yang baik harus memiliki 4 (empat) macam kriteria, yaitu sebagai berikut: **(Nawawi, 2004:3)**

1. Kejujuran

Pemimpin yang tidak jujur tidak akan dipercaya dan pada akhirnya tidak akan mendapat dukungan dari pengikutnya.

2. Visi ke Depan

Pemimpin yang memiliki pandangan atau visi ke depan yaitu pemimpin yang memiliki misi ke depan yang lebih baik.

3. Mengilhami Pengikutnya

Pemimpin yang baik juga harus mampu mengilhami pengikutnya dengan antusiasme dan optimisme.

4. Kompeten

Pemimpin yang baik juga harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien, mengerti kekuatan dan kelemahan, serta menjadi pembelajaran secara terus menerus.

2.1.1 Fungsi Kepemimpinan

Secara operasional kepemimpinan dapat dibedakan ke dalam 5 (lima) fungsi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut: **(Rivai, 2004:53)**

1. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

2. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh umpan balik guna memperbaiki

dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

3. Fungsi Partisipatif

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaannya mengambil keputusan maupun dalam pelaksanaannya.

4. Fungsi Delegatif

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian dimaksudkan bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif yaitu kepemimpinan yang mampu mengatur aktivitas dari anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan secara maksimal.

2.1.2 Tingkat Kepemimpinan

Menurut **Richard. L. Daft (2007:17)**, ada 3 (tiga) tingkatan kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Manajer Puncak (*Top Manager*)

Manajer Puncak (*Top Manager*) adalah manajer yang berada pada puncak hierarki dan bertanggung jawab atas keseluruhan organisasi. Contohnya: Presiden, Ketua Direktur Eksekutif, CEO (*Chief Executive Officer*).

2. Manajer Menengah (*Middle Manager*)

Manajer Menengah (*Middle Manager*) bekerja pada tingkat menengah dalam organisasi dan bertanggung jawab atas unit-unit usaha dan departemen utama. Contohnya: Kepala Departemen, Kepala Divisi, Manajer Kendali Mutu, Direktur Riset, dan Kepala Pabrik.

3. Low Manager

Manajer Menengah (*Low Manager*) secara langsung bertanggung jawab atas produksi barang dan jasa, mereka memegang jabatan sebagai manajer lini. Contohnya: Kepala Seksi dan Manajer Kantor.

2.1.3 Teori Kepemimpinan

Dalam buku George R. Terry "*Principles of Management*" menurut (Winardi, 2005:62-68), mengemukakan 8 (delapan) teori kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Teori Otokratis (*The Autocratic Theory*)

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan, dan tindakan yang agak arbitrer dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan. Biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi disiplin yang menjadi faktor terpenting.

2. Teori Psikologis (*The Psychology Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin yaitu mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja ke arah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka.

3. Teori Sosiologis (*The Sociologic Theory*)

Kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris di antara para pengikutnya.

4. Teori Supportif (*The Supportive Theory*)

Pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan sebaik-baiknya melalui tindakan yang membantu usaha-usaha mereka. Adakalanya teori supportif dinyatakan sebagai teori partisipatif (*participative theory*), ada juga yang menamakannya (*democratic theory leadership*).

5. Teori Laissez Faire (*The Laissez-Faire Theory*)

Berdasarkan teori ini seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka.

6. Teori Prilaku Pribadi (*The Personal-Behavior Theory*)

Seorang pemimpin tidak berkelakuan sama ataupun melakukan tindakan-tindakan yang identik dalam setiap situasi dan kondisi yang dihadapi olehnya. Pemimpin seperti ini memberikan banyak kebebasan kepada pihak bawahannya.

7. Teori Sifat (*The Trait Theory*)

Teori ini menekankan apa yang mungkin dimiliki oleh seorang pemimpin berupa kepribadiannya dan bukanlah apa yang dilakukan sebagai seorang kepribadian.

Ada beberapa teori mengenai munculnya pemimpin, yaitu sebagai berikut: **(Sudarwan, 2004:57)**

1. Teori Bawahan (*Heredity Theory*)

Teori ini berasumsi bahwa sifat-sifat kepemimpinan seseorang adalah faktor bawaan sejak lahir, di mana seseorang menjadi pemimpin atau tidaknya karena takdir semata.

2. Teori Psikologi (*Psikology Theory*)

Teori ini berasumsi bahwa sifat-sifat kepemimpinan seseorang dapat dibentuk sesuai dengan jiwanya.

3. Teori Situasi (*Situational Theory*)

Ajaran teori ini bahwa kepemimpinan seseorang muncul sejalan dengan situasi dan kondisi ataupun lingkungan hidup yang mengelilinginya.

2.1.4 Syarat dan Sifat Kepemimpinan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Snata Clara University dan Tom's Peter Group / Learning System terhadap lebih dari 5.000 orang manajer senior, disimpulkan ada 9 (sembilan) watak yang paling dikagumi dari seorang pemimpin, yaitu sebagai berikut: **(Hardjapamekas, 2004:47)**

1. Jujur (*Honest*)
2. Kompeten (*Competent*)
3. Melihat ke Depan (*Forward Looking*)
4. Selalu Memicu Inspirasi (*Inspiring*)
5. Pandai (*Intelligent*)
6. Objektif, Adil (*Fairminded*)
7. Berwawasan Luas (*Boardminded*)
8. Tidak Basa Basi, Langsung pada Persoalan (*Sraight Forward*)
9. Penuh Imajinasi (*Imajinative*)

Mc Gregor mengemukakan bahwa ada dua pandangan yang bertentangan dengan cara bagaimana mengendalikan manusia dalam organisasi ataupun perusahaan, yaitu sebagai berikut: **(Manulang, 2001:170)**

1. Teori X, yaitu:

- a. Pada umumnya manusia tidak suka bekerja.
- b. Pada umumnya manusia tidak senang bertanggung jawab dan lebih suka diarahkan.
- c. Pada umumnya harus diawasi secara ketat dan harus dipaksa untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.
- d. Motivasi hanya berlaku sampai tingkat *lower order needs*.

2. Teori Y, yaitu:

- a. Bekerja adalah kodrat manusia.
- b. Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.
- c. Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik.
- d. Motivasi tidak hanya mengenai *lower order needs*, tetapi sampai pada *higher order needs*.

2.1.5 Gaya dan Tipe Kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan ketentuan (norma) perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. **(Thoha, 2001:49)**

Para ahli dari berbagai bidang disiplin ilmu telah banyak melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan yang diharapkan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut: **(Rivai, 2004:449)**

1. Kepemimpinan Otoriter (*Authocratic Authorition Leadership*)

Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang berdasarkan pada kekuasaan mutlak. Semua keputusan berada pada satu tangan yaitu pemimpin otoriter itu sendiri, yang menganggap dirinya mengetahui lebih banyak daripada orang lain.

2. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic / Participative Leadership*)

Adalah bukan soal dipilihnya pimpinan itu secara demokratis. Tetapi ia diangkat oleh atasan dan melaksanakan kepemimpinannya secara demokratis, mengajak bawahannya untuk merundingkan masalah yang menyangkut pekerjaannya, mengambil keputusan berdasarkan tujuan bersama, dan selalu berinteraksi dengan para bawaaahannya.

3. Kepemimpinan Bebas (*Free Reign / Laissez Faire Leadership*)

Kepemimpinan ini menjalankan perannya secara pasif, menyerahkan sepenuhnya segala usaha untuk menentukan tujuan serta kegiatan kepada anggota kelompoknya dan hanya menyerahkan bahan-bahan dan alat-alat yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu.

2.2 Pengertian Kedisiplinan

Disiplin berasal dari bahasa Latin “*Discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian. Dari pengertian tersebut, arah

dan tujuan disiplin sebenarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi baik formal maupun nonformal. **(Martoyo, 2007:141)**

Dalam definisi lain disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan untuk menghasilkan kekuatan diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. **(Ghozali, 2000:208)**

Disiplin akan membuat setiap individu dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang boleh dilakukan, dan yang tak seharusnya dilakukan karena merupakan hal yang dilarang.

Adapun tujuan kedisiplinan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja secara efektif dan efisien. Proses pendisiplinan karyawan dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu sebagai berikut: **(Wursanto, 2004:183)**

1. Tindakan yang bersifat positif, antara lain:
 - a. Hendaknya bersifat membangun.
 - b. Hendaknya pendisiplinan diri dilakukan secara pribadi.
 - c. Hendaknya dilakukan dengan segera.
 - d. Sesudah memberikan sanksi sikap pimpinan tetap wajar.
2. Tindakan yang bersifat negatif, antara lain:
 - a. Penurunan jabatan.
 - b. Dirumahkan sementara.
 - c. Pemberian surat peringatan.

d. Pemberian sanksi administrasi lainnya, seperti penundaaan kenaikan pangkat, dan lain sebagainya.

Jadi kedisiplinan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturannya ditaati oleh sebagian besar para karyawannya. Maksud kata sebagian besar adalah dalam prakteknya apabila suatu organisasi ataupun perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar arti peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka sebenarnya kedisiplinan tersebut sudah berhasil ditegakkan.

2.2.1 Pembinaan Disiplin Kerja.

Menurut Martoyo, ada beberapa faktor yang dapat menunjang pembinaan kedisiplinan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

(Martoyo, 2003:152)

1. Motivasi
2. Pendidikan dan Pelatihan
3. Kepemimpinan
4. Kesejahteraan
5. Penegakkan Disiplin Melalui Hukum (*Law Enforcement*)

Dari kelima faktor-faktor tersebut, kepemimpinan serta penegakkan kedisiplinan merupakan hal yang paling utama untuk diperhatikan dalam pembinaan kedisiplinan kerja karyawan. Dalam hal ini pimpinan mempunyai hak untuk memberikan sanksi kepada

karyawannya yang melakukan pelanggaran sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah serta tindakan yang dapat memotivasi karyawan, tindakan tersebut antara lain: **(Handoko, 2001:167)**

1. Gaji yang Cukup

Dengan memberikan gaji yang cukup, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

2. Persamaan Upah

Perusahaan tidak membedakan dalam pemberian upah, baik pria maupun wanita dalam suatu pekerjaan yang sama-sama dilaksanakan sesuai dengan kontrak kerja, undang-undang, dan peraturan yang berlaku.

3. Mencari Fakta dan Mendengarkan Keluhan

Perusahaan dapat mencari dan mengetahui fakta tentang keluhan atau kesulitan yang sedang dialami oleh karyawan, apa penyebabnya, dan berusaha mencari jalan keluar.

4. Melaksanakan Wawancara

Untuk menjaga hubungan baik dengan karyawan perlu dilaksanakan pertemuan formal guna menyelidiki masalah atau kejadian yang dirasa dapat mengganggu kegiatan pekerjaan.

5. Menempatkan Karyawan pada Posisi yang Tepat

Perusahaan harus menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

6. Kesamaan Perlakuan

Kedisiplinan harus mengacu pada prinsip kedisiplinan dan keadilan dalam hal perlakuan terhadap pekerja, sehingga mereka tidak merasa perlakuan dan mendapatkan sanksi yang berbeda-beda pula.

2.2.2 Indikasi Rendahnya Kedisiplinan Kerja

Adapun yang menjadi indikasi dari rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Turunnya Tingkat Produktivitas Kerja

Salah satu indikasi rendahnya kedisiplinan kerja ditunjukkan oleh turunnya produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang menurun biasanya disebabkan kemalasan, penundaan pekerjaan, dan sebagainya.

2. Tingkat Absensi yang Tinggi

Ditunjukkan dengan tingkat kehadiran karyawan yang menunjukkan gejala seringnya karyawan tidak masuk kerja atau absen. Dalam bekerja karyawan tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada waktu yang bukan jam istirahat.

3. Adanya Kelalaian Dalam Penyelesaian Pekerjaan

Ditunjukkan dengan sering terjadinya kelalaian, sehingga keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien.

4. Tingkat Kecerobohan atau Kecelakaan Kerja yang Tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan masih ditemuinya karyawan yang bekerja tanpa menggunakan atribut kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga menyebabkan seringnya terjadi kecelakaan kerja. Hal tersebut menunjukkan kurangnya perhatian karyawan terhadap keselamatan dirinya yang juga dapat merugikan perusahaan.

5. Seringnya Terjadi Pencurian Material Pekerjaan

Hal ini sering dialami, di mana perusahaan banyak kehilangan material yang dibutuhkan untuk menyelesaikan

pekerjaan. Hal tersebut perlu diatasi karena menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan dalam memelihara material pekerjaan dan rendahnya ketaatan karyawan dalam mematuhi peraturan.

6. Sering Terjadi Konflik Antar Karyawan

Konflik atau perselisihan ini merupakan ketidaktenangan karyawan dalam bekerja dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilaksanakan serta dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

(Nitisemito, 2004:42)

2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan

Peranan manajer sebagai pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peranan pemimpin adalah menyusun arah perusahaan, mengkomunikasikannya dengan karyawan, membangun kedisiplinan kerja karyawan, memotivasi para karyawan, dan melakukan tinjauan jangka panjang. Seorang pemimpin harus menyesuaikan arah perusahaan terhadap perubahan keadaan yang kompetitif. **(Rivai, 2004:443)**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang terpenting semakin baik kedisiplinan kerja karyawan pada sebuah organisasi ataupun perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa kedisiplinan karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan yang baik mencerminkan

besarnya tanggung jawab seorang pemimpin terhadap peran kepemimpinannya. Melalui kedisiplinan kerja akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seorang pemimpin yang berhasil adalah mereka yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.

2.2.4 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kedisiplinan, karena pemimpin merupakan sorotan dan sebagai panutan oleh bawahannya. **(Ranupandojo, 2006:229)**

Keteladanan seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam penegakkan kedisiplinan kerja karyawan, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka penegakkan kedisiplinan kerja perlu adanya keteladanan dari seorang pemimpin.

Kedisiplinan itu sendiri dapat digolongkan dalam 2 (dua) jenis, yaitu sebagai berikut: **(Martoyo, 2003: 187)**

1. Kedisiplinan yang Dipaksakan Sendiri (*Self Improved Discipline*)

Disiplin yang berasal dari dalam diri seseorang, pada hakekatnya merupakan suatu tanggapan terhadap seorang pemimpin yang cakap dan merupakan dorongan pada dirinya sendiri. Artinya keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2. Kedisiplinan yang Diperintahkan (*Command Discipline*)

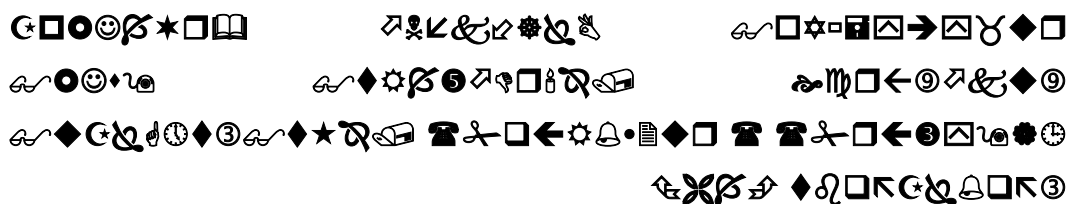
Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara yang menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan dan dinyatakan melalui kebiasaan-kebiasaan tertentu.

Dengan demikian bila suatu organisasi ataupun perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan kerja, maka hendaknya pimpinan dapat menjadi teladan bagi karyawannya.. Sebagai contoh: pimpinan yang selalu datang tepat pada waktunya dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk lebih disiplin terhadap jam kedatangannya. (Hasibuan, 2002:153)

2.3 Konsep Kepemimpinan Dalam Islam

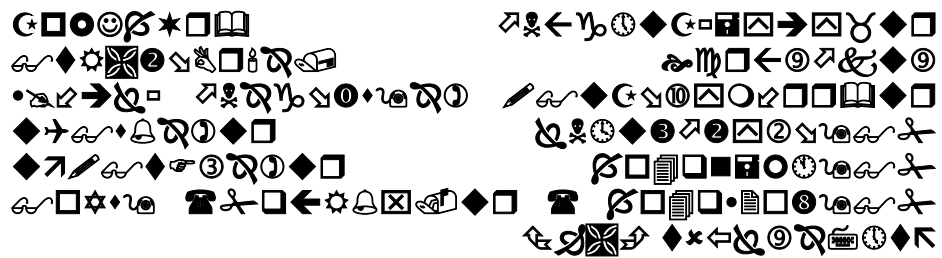
Konsep kepemimpinan dalam pandangan Islam telah disebutkan dalam Al-Qur'an, antara lain sebagai berikut:

- QS. As-Sajdah: Ayat 24



“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami”. (QS. As-Sajdah:24)

- QS. Al-Anbiya: Ayat 73



“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah”.

(QS. Al-Anbiya:73)

2.4 Konsep Kedisiplinan Dalam Islam

Konsep kedisiplinan dalam pandangan Islam telah disebutkan dalam Al-Qur'an, antara lain sebagai berikut:

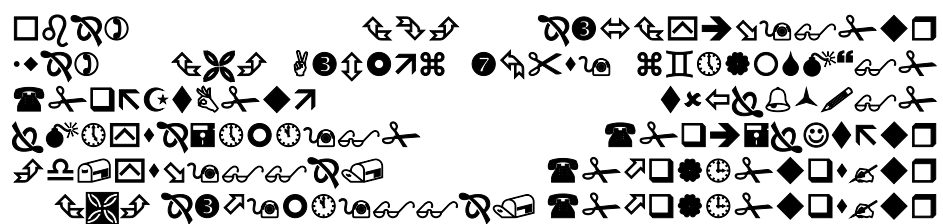
- QS. An-Nisa: Ayat 59



“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah SWT dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah SWT (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada

Allah SWT dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (QS. An-Nisa:59)

- QS. Al-Ashr: Ayat 1-3



“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”. (QS. Al-Ashr:1-3)

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan yang telah dilakukan:

1. **Rika Permana Sari, (2008) “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pegawai Tata Usaha Pada RRI Pekanbaru”.** Dari hasil pembahasan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kedisiplinan dengan persamaan linear $y = 15,60\% + 0,435x$ dari jumlah sampel 28 orang.

2. **Ikhfan Miftahul Huda, (2010) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajemen Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak”**. Dari hasil pembahasan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kedisiplinan kerja karyawan dengan persamaan linear $y = 14,455 + 0,653X$ dari jumlah populasi 150 orang. Berdasarkan dari jumlah populasi 150 orang tersebut diambil 25 % dari jumlah populasi yang ada, maka didapat sampel sebanyak 38 orang.
3. **Muhammad Vadillah, (2011) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Middle* Manajemen Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Pertamina UP II Sungai Pakning”**. Dari hasil pembahasan penelitian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan *middle* manajemen terhadap kedisiplinan kerja karyawan dikategorikan baik dengan persamaan linear $y = 18,815 + 0,559X$ dari jumlah populasi 138 orang. Berdasarkan dari jumlah populasi 138 orang tersebut diambil 25 % dari jumlah populasi yang ada, maka didapat sampel sebanyak 35 orang.

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan pada fenomena-fenomena yang terjadi dari beberapa penelitian sebelumnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada pokok permasalahan yang sama yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan.

Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel, tempat penelitian, variabel independen yang menggabungkan variabel-variabel yang pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan dari latar belakang permasalahan di atas, dapat diketahui bahwa penelitian yang penulis lakukan belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya.

2.6 Hipotesis

Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan yang dihadapi oleh PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kabupaten Pelalawan, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai kesimpulan, yaitu: **“Diduga Bahwa Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kabupaten Pelalawan”**.

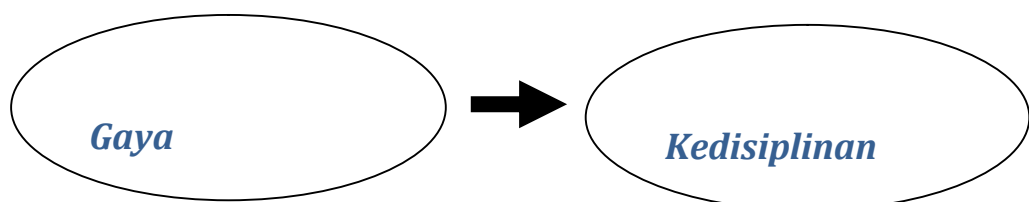
2.7 Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya Independen X(Gaya Kepemimpinan)
2. Variabel Dependen Y (Kedisiplinan Kerja)

2.8 Kerangka Berpikir

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai teori pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan, maka penulis membuat model kerangka berpikir, yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Berpikir
Gaya Kepemimpinan (X), Kedisiplinan (Y)
Sumber: Martoyo, (1996:142-143)

Keterangan:

Gaya Kepemimpinan (X) = Variabel Independen

Kedisiplinan (Y) = Variabel Dependen

2.9 Operasional Variabel

Untuk memberikan kesamaan pandangan dan memudahkan dalam menganalisa serta mengatasi ruang lingkup penelitian, maka diperlukan konsep operasional dan indikator variabel, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1: Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X) Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja sama dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin.	a. Kepercayaan terhadap bawahan. b. Komunikasi dengan bawahan. c. Sikap dengan bawahan. d. Tanggung jawab dan kemauan untuk memimpin.	<i>Likert</i>

(Robbins, 2004:12)		

Variabel	Indikator	Skala
Kedisiplinan Kerja (Y) Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan di organisasi atau perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. (Malayu S.P Hasibuan, 2007:194)	a. Absensi b. Efektivitas c. Konflik d. Kecelakaan kerja	<i>Likert</i>

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan yang dimulai pada tanggal 26 Maret 2013 s.d. 13 April 2013.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Yaitu data pokok yang diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan para karyawan dan pimpinan perusahaan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP), ataupun data yang berupa pernyataan dari karyawan (responden) mengenai kegiatan yang ada di dalam perusahaan yang berbentuk daftar pernyataan (kuisisioner).

2. Data Sekunder

Yaitu data pendukung yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak perusahaan, misalnya: data mengenai tingkat kehadiran karyawan, data mengenai jumlah karyawan yang masuk dan keluar, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan data lainnya yang berbentuk laporan dan tabel.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2004:27)

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) dengan jumlah populasi sebanyak 360 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP). Metode pengambilan sampel dilakukan secara *sampling accidental*, di mana teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang tersebut cocok sebagai sumber data.

Jika jumlah populasi di bawah 100 orang, maka diambil keseluruhan dari jumlah populasi yang ada. Tetapi jika jumlah populasi di atas 100 orang, maka hanya diambil 10 %, 15%, atau 25 %

dari jumlah populasi yang ada. Dalam hal ini jumlah populasi pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) yaitu 360 orang, maka hanya diambil sampel sebesar 15 % dari jumlah populasi yang ada, sehingga dapat diperoleh sampel sebanyak 54 orang. (Arikunto, 2007:108)

Tabel 3.1: Teknik Pengambilan Sampel

No.	Kriteria	Jumlah Karyawan
1.	Jumlah karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)	360 Karyawan
2.	Menurut Arikunto diambil sampel 15 % dari populasi $\frac{15 \times 360}{100} = 54$ orang	54 Karyawan
3.	Jumlah sampel penelitian	54 Karyawan

Sumber : Suharsimi Arikunto, (2007:108)

Sampel penelitian meliputi sejumlah yang besar dari persyaratan minimal, yaitu sebanyak 30 orang. (Umar, 2008:45)

Mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya. Dalam penelitian ini hanya diambil sampel sebanyak 54 orang dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut sudah melebihi dari jumlah sampel minimal dalam penelitian yaitu (n=30).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memepermudah dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan keterangan ataupun informasi dari sumber-sumber yang ada kaitannya dengan masalah-masalah penelitian dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP).

2. Kuisisioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan (kuisisioner) yang akan diisi oleh pihak karyawan (responden). Kuisisioner ini diberikan kepada bagian personalia untuk dapat dibagikan kepada para karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. **(Irawan, 64: 2004)**

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, maka penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Di mana deskriptif adalah penelitian diuraikan sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan dan dikaitkan dengan teori-teori yang ada, guna untuk mendapatkan kesimpulan. Sedangkan kuantitatif adalah riset yang didasarkan pada data kuantitatif, di mana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. **(Suliyatno, 2006:9-12)**

3.5.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas (*Test of Validity*)

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada daftar pernyataan (kuisisioner) yang perlu dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. (Umar, 2008:54)

Kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen penelitian atau angket yang dinyatakan valid serta memenuhi syarat yaitu jika korelasi melebihi 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan seberapa tepat alat ukur dapat diandalkan. Suatu instrumen penelitian yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi ditandai dengan tingkat konsistensinya yang tinggi.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan metode *one shot* atau pengukuran sekali saja. Hal tersebut dilakukan dengan cara mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS (*Statistical Package For Social Science*) memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Coronbach's Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Coronbach's Alpha* $> 0,60$. (Nunnally dalam Ghozali, 2005:42)

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau kebudayaan berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. (Umar, 2008:79)

Untuk mengetahui gejala tersebut dapat dilihat dari grafik histogram dengan membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Seperti dalam distribusi normal akan mengikuti pola garis diagonal. Jika data berdistribusi normal maka grafik histogramnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau eksak di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinearitas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat

masalah multikolinieritas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 5$, menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolinieritas. (Frish dalam Firdaus, 2011:176)

3.5.3 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (*T-Test*)

Uji Parsial (*t-Test*) digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai *t*-hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai *t*-tabel dengan taraf kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai *t*-hitung $>$ *t*-tabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang positif terhadap variabel terikat. Dalam pengukuran taraf masing-masing variabel, penulis membuat daftar pernyataan yang nantinya akan dijawab oleh responden, jawaban yang diberikan responden bersifat kualitatif (dalam bentuk jawaban). Dan untuk keperluan dalam penelitian ini, maka data tersebut akan diubah dan diolah menjadi data kuantitatif (dalam bentuk angka).

2. Regresi Linear Sederhana

Analisis koefisien regresi linear sederhana menurut adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional ataupun kausal antara satu variabel independen dengan satu

variabel dependen. Di mana variabel (x) yaitu gaya kepemimpinan dan variabel (y) adalah kedisiplinan kerja. (Sugiyono, 2004:243)

Hubungan antara variabel terikat kedisiplinan kerja dengan variabel bebas gaya kepemimpinan ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kedisiplinan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas (Gaya Kepemimpinan)

Secara teknis harga (b) merupakan tangen dari (perbandingan) antara panjang garis variabel dependen setelah persamaan regresi ditemukan.

3. Koefisien Korelasi (R)

Analisis Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja apakah tergolong sangat kuat, kuat, sedang, rendah, atau sangat rendah. Untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat

ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai (R), maka digunakan interpretasi (penilaian) koefisien korelasi.

Menurut **Sugiyono (2004:183)**, pedoman untuk memberikan interpretasi (penilaian) koefisien korelasi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2: Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, (2004:183)

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan pengujian koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai (R^2) ini berkisar antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$. (**Malhotra, 2006:221**)

Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode *Skala Likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan nilai (bobot) pada setiap masing-masing alternatif jawaban yang dipilih, yaitu sebagai berikut:

1. Alternatif jawaban (a) diberi skor 5, berarti Sangat Setuju.
2. Alternatif jawaban (b) diberi skor 4, berarti Setuju.
3. Alternatif jawaban (c) diberi skor 3, berarti Kurang Setuju.
4. Alternatif jawaban (d) diberi skor 2, berarti Tidak Setuju.
5. Alternatif jawaban (e) diberi skor 1, berarti Sangat Tidak Setuju.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)

Salah satu upaya pemerintah untuk membangun usaha perkebunan yaitu dengan pola Perkebunan Inti Rakyat (PIR) Trans. Dalam rangka menunjang program serta kebijakan pemerintah tersebut, maka berdirilah PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kabupaten Pelalawan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan kemudian mengolahnya menjadi minyak kelapa sawit mentah atau CPO (*Crude Palm Oil*). PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) didirikan pada tahun 1988 dengan jenis usaha PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) dan berpola Perkebunan Inti Rakyat (PIR) Trans PBSN (Perkebunan Besar Swasta Nasional). Pembukaan lahan perkebunan dilakukan pada tahun 1988 akhir, serta pada awal tahun 1989 mulai dilakukan penanaman secara bertahap. Pada akhir tahun 1991, penanaman tahap pertama mulai menghasilkan buah atau produksi. Sedangkan pabrik mulai beroperasi pada tahun 1992. Pabrik yang dimiliki PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) mempunyai kapasitas 35 ton Tandan Buah Segar (TBS) / jam.

Secara administratif lokasi kegiatan operasional perusahaan berada di Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) mempunyai luas lahan perkebunan yaitu 16.000 Ha yang terdiri dari 10.000 Ha perkebunan inti dan 6.000 Ha

perkebunan plasma. Pengolahan TBS (Tandan Buah segar) langsung dilakukan oleh pabrik sendiri hingga menghasilkan minyak kelapa sawit mentah atau CPO (*Crude Palm Oil*) yang akan diolah di luar perusahaan atau diekspor untuk diproses lebih lanjut menjadi produk-produk yang siap untuk dipasarkan, misalnya: minyak goreng, margarin, sabun, dan lain sebagainya. Demikianlah sejarah singkat dari PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kabupaten Pelalawan.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) mempunyai visi yaitu untuk menjadi perusahaan perkebunan agribisnis yang produktif, inovatif, tangguh, dan mampu tumbuh dalam persaingan global.

4.2.2 Misi Perusahaan

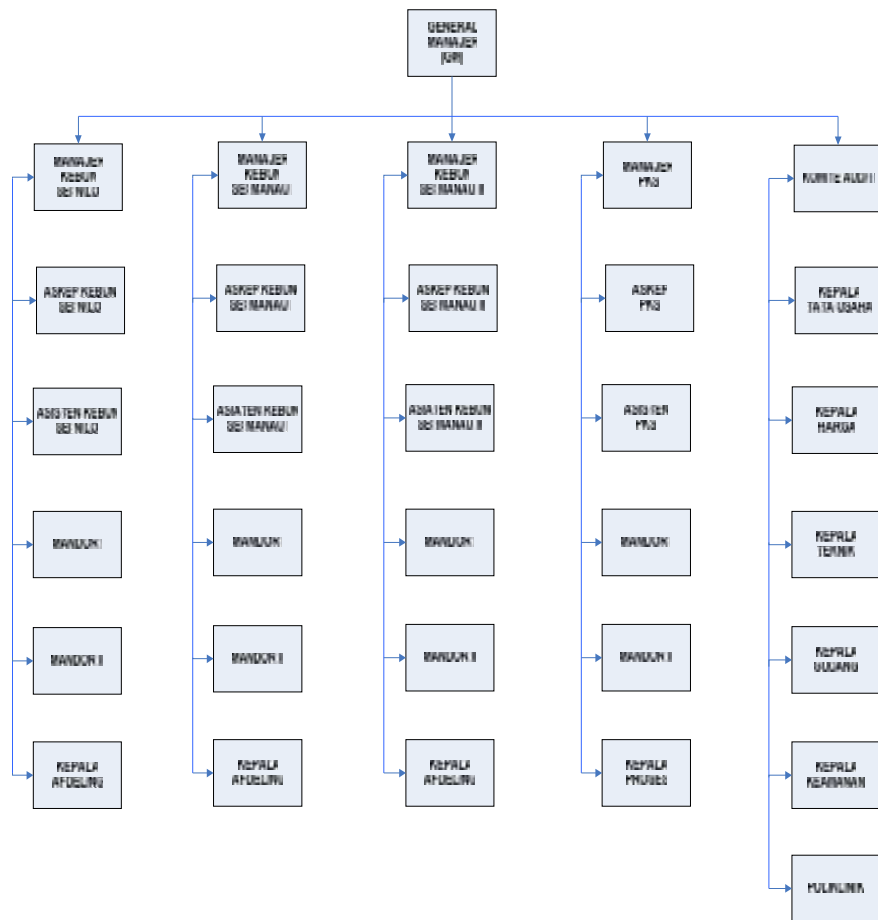
Sedangkan misi dari PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) yaitu untuk menjadi perusahaan perkebunan yang berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan teknologi dan Sumber Daya Manusia (SDM), dan dapat memberikan kontribusi untuk kemakmuran dan pengembangan bangsa.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Perusahaan identik dengan organisasi, karena di dalamnya terdiri dari orang-orang yang mempunyai kepentingan. Organisasi ataupun perusahaan merupakan suatu badan yang di dalamnya terdapat orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, maka orang-orang yang ada dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut harus diatur sedemikian rupa, sehingga masing-masing bagian dapat mengetahui tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya sesuai yang terdapat dalam struktur organisasi tersebut.

Dalam membuat struktur organisasinya, PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) menggunakan sistem *Line Staff*, di mana sistem perintah dari atasan melalui kepala bagian di bawahnya. Jadi sistem perintah tidak langsung dari atasan ke bawah, tetapi melalui kepala bagian masing-masing. Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi dari PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1: Struktur Organisasi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)



Tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi yang ada pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP), yaitu sebagai berikut:

1. Manajer Kebun dan Manajer Pabrik

Manajer Kebun dan Manajer Pabrik merupakan tenaga pimpinan pelaksana, mengepalai atau menjamin, mengkoordinir pekerjaan di bidang perkebunan dan pengolahan pabrik serta pengendalian mutu. Sesuai dengan tugas pokoknya, Manajer Kebun dan Manajer Pabrik mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pengawasan dan bimbingan serta memberikan petunjuk kepada karyawan, pimpinan menengah, dan umum yang berada di bawah pengawasannya mengenai tata cara kerja, kebijaksanaan yang diterapkan, pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
- b. Menyusun rencana pemeliharaan besar atau kecil, reliabilitas maupun perencanaan pembaharuan kearah kesempurnaan atau efisiensi di bidang perkebunan dan pengolahan teknik pabrik, serta pengendalian mutu.
- c. Mengawasi pelaksanaan penyusunan laporan-laporan harian, mingguan, bulanan maupun triwulan, RKAP/RKO, anggaran biaya periodik setiap triwulan mengenai persediaan bahan-bahan pekerjaan di perkebunan, pengolahan teknik pabrik serta pengendalian mutu.

2. Asisten Kepala

Asisten Kepala mempunyai tugas melaksanakan kegiatan operasional perkebunan dan pengolahan pabrik, mengurus pengangkatan dan penempatan personalia serta mengurus masalah pemberhentiannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang telah ditetapkan Direksi dan arahan Manajer Kebun dan Manajer Pabrik. Sesuai dengan tugas pokoknya, Asisten Kepala mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Melaksanakan peraturan perburuhan dalam hubungannya dengan pengangkatan, penempatan, pembinaan hubungan kerja guna terciptanya ketentraman kerja yang baik.
- b. Membuat rencana anggaran belanja dan program kerja di bidang personalia perkebunan dan pabrik secara sistematis berdasarkan ketentuan (norma) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Melaksanakan program kerja yang telah disahkan oleh Manajer secara efektif dan efisien.

3. Kepala Tata Usaha

Kepala Tata Usaha (KTU) mempunyai tugas pokok melaksanakan dan mengimplementasikan peraturan-peraturan serta pedoman yang disesuaikan dengan kebijakan yang telah ditetapkan Direksi dan arahan Manajer Kebun dan Manajer Pabrik. Sesuai dengan

tugas pokoknya, Kepala Tata Usaha (KTU) mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan bidang umum dan Sumber Daya Manusia (SDM), lembaga pondokan lingkungan, koperasi, dan Humas (CDO).
- b. Memeriksa dan mengoreksi dokumen-dokumen setiap bagian.
- c. Memeriksa dan menandatangani jurnal-jurnal pembukuan.

4. Humas (CDO)

Humas (CDO) mempunyai tugas dan tanggung jawab di bidang umum yang berhubungan langsung dengan karyawan.

5. Mandor

Mandor adalah karyawan yang berada di bawah Asisten, bertugas mengawasi pekerjaan para karyawan pelaksana. Mandor I bertanggung jawab kepada Asisten sesuai dengan bidangnya. Sesuai dengan tugas pokoknya, Mandor I mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menerima tugas dari Asistennya.
- b. Mengawasi pelaksanaan pekerjaan perkebunan dan Pabrik Kelapa Sawit (PKS).
- c. Memberikan perintah kerja kepada karyawan pelaksana (buruh).

6. Kepala Afdeling

Kepala Afdeling mempunyai tugas mengelolah Afdeling yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan produksi dengan berpedoman pada kebijakan yang telah ditetapkan oleh Direksi dan arahan dari Asisten Kepala. Sesuai dengan tugas pokoknya, Kepala Afdeling mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menyusun RKAP / RKO Afdeling berdasarkan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.
- b. Membuat perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan pekerjaan di perkebunan dan pabrik.
- c. Menilai prestasi kerja karyawan bawahannya, baik karyawan perkebunan maupun karyawan pabrik.

7. Kepala Teknik

Kepala teknik mempunyai tugas dan tanggung jawab, yaitu sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab atas seluruh kendaraan operasional perusahaan.
- b. Bertanggung jawab atas infrastruktur seperti: bangunan, jalan dan jembatan.

8. Kepala Keamanan

Kepala keamanan mempunyai tugas mengawasi dan menjaga keamanan dari peralatan pabrik serta pengiriman Tandan Buah Segar (TBS) dari lahan perkebunan ke pabrik. Sesuai dengan tugas pokoknya, Kepala Keamanan mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menyusun jadwal kerja dari satuan pengamanan.
- b. Menetapkan personel yang akan melaksanakan tugas keamanan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan.
- c. Memberikan laporan mengenai jumlah personel yang sedang melaksanakan tugas keamanan.

9. Karyawan Pelaksana

Karyawan pelaksana terdiri dari karyawan bagian lapangan dan karyawan bagian administrasi. Karyawan lapangan adalah karyawan yang melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan di perkebunan dan proses produksi di pabrik, misalnya: bagian sortir, pengolahan, laboratorium, dan perbengkelan. Sedangkan karyawan administrasi adalah karyawan yang bertugas

melayani kegiatan administrasi yang ada di PT. Surya Bratasena Plantation (SBP).

Penilaian kinerja oleh perusahaan dilihat dari kualitas kerja karyawan, dan juga dinilai seberapa besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sistem perekrutan karyawan dilakukan secara perekrutan lokal dan secara akad, sedangkan penggajian atau upah karyawan dilakukan dua kali dalam satu bulan. Gajian tahap pertama dinamakan gajian kecil atau pinjaman, gajian kecil ini dilakukan pada minggu kedua setiap bulannya berupa uang tunai dan bahan-bahan pokok. Sedangkan gajian tahap kedua adalah gajian besar yang dilakukan pada akhir bulan pada setiap bulannya. Sistem pengupahan yang dilakukan oleh PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) mengacu pada UU no. 13 tahun 2007.

4.4 Aktivitas PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)

Industri perkebunan memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dengan sektor industri lain, yang ditunjukkan dengan adanya aktivitas pengelolaan dan transformasi biologis atas tanaman untuk menghasilkan produk yang akan dikonsumsi atau diproses lebih lanjut. Kegiatan industri perkebunan pada umumnya dapat digolongkan menjadi:

1. Pembibitan dan Penanaman

Yaitu proses pengelolaan bibit tanaman agar siap untuk ditanam dan diikuti dengan proses penanaman.

2. Pemeliharaan

Berupa pemeliharaan tanaman melalui peroses perumbuhan dan pemupukan hingga dapat menghasilkan produk.

3. Pemungutan Hasil

Yaitu proses pengambilan atau pemanenan atas produksi tanaman untuk kemudian dijual atau dibibikan kembali.

4. Pengemasan dan Pemasaran

Yaitu proses lebih lanjut yang dibutuhkan agar produk tersebut siap dijual. Dalam kegiatannya, perusahaan perkebunan sering kali bekerjasama dengan masyarakat setempat dan pihak terkait lainnya. Bentuk kerjasamanya meliputi pengadaan proyek perkebunan plasma di atas lahan milik masyarakat atau penyediaan dari perusahaan yang dikelola oleh masyarakat. Kerjasama tersebut merupakan karakteristik tambahan sektor perkebunan yang tercermin dalam penyajian dan laporan keuangan perusahaan.

Karena memiliki karakteristik yang khusus, sebagaimana telah disebutkan pada karakteristik industri di atas, perusahaan pada industri ini memiliki resiko yang melekat seperti:

1. Kegagalan Panen

Kegagalan panen dapat disebabkan oleh 2 (dua) faktor yaitu, sebagai berikut:

a. Keadaan Alam

Industri perkebunan merupakan industri yang sangat tergantung oleh keadaan alam seperti: kekeringan, kebakaran dan hama penyakit tanaman merupakan resiko melekat yang harus dihadapi oleh semua perusahaan yang bergerak pada industri tersebut.

b. Kesalahan Manajemen

Kegagalan panen juga dapat disebabkan oleh kesalahan manajemen perencanaan dan proses produksi.

2. Ikatan yang Mungkin Dilakukan Oleh Perusahaan Perkebunan.

Ikatan ini biasanya berbentuk pengembangan Perkebunan Inti Rakyat (PIR) ataupun dalam bentuk lainnya yang menimbulkan konsekuensi kegagalan yang harus ditanggung oleh perusahaan perkebunan sesuai dengan kewajiban yang diharuskan oleh pemerintah.

3. Peraturan Perundangan yang Wajib Ditaati.

Meliputi konsep pengembangan yang jelas, dampak terhadap lingkungan hidup, dan peraturan yang lainnya. Hal tersebut dapat membatasi aktivitas perusahaan dalam melakukan kegiatan produksi dan pemasaran karena adanya pembatasan pembukaan lahan perkebunan, pengenaan pajak, pembatasan wilayah distribusi regional, sehingga mengharuskan perusahaan memiliki perencanaan yang efektif dalam menjalankan aktivitas operasionalnya.

4. Kondisi Internasional dan Kawasan Regional Seperti:

- a. Perubahan harga, kuota, dan fluktuasi nilai tukar valuta asing (valas).
- b. Perubahan iklim.
- c. Pembatasan-pembatasan tertentu.

5. Kompetensi

Dengan bertambahnya jumlah penduduk, menyebabkan meningkatnya kebutuhan konsumsi pangan, termasuk produk nabati. Disatu sisi hal tersebut merupakan peluang bagi industri perkebunan untuk lebih meningkatkan kuantitas dan kualitas produksinya. Akan tetapi disisi lain, kondisi tersebut merupakan suatu ancaman bagi perusahaan karena semakin banyak pesaing baik dari dalam maupun luar negeri. Hal tersebut tentunya menciptakan iklim persaingan yang semakin ketat bagi industri perkebunan di Indonesia.

6. Perubahan Teknologi

Dengan semakin pesatnya perkembangan bio-teknologi, khususnya di sektor industri perkebunan mengakibatkan teknologi yang ada tidak ekonomis untuk digunakan lagi. Walaupun masih digunakan, perusahaan yang menggunakan teknologi yang sudah lama menjadi kurang mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya yang sudah menggunakan teknologi yang baru.

7. Pemogokan Karyawan

Dengan semakin kuatnya peranan serikat pekerja dalam menyikapi setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah ataupun perusahaan. Hal tersebut menyebabkan karyawan lebih kritis dalam menyuarakan ketidakpuasan mereka terhadap kondisi kerja seperti: kompensasi, perubahan peraturan, sampai keadaan ekonomi dan politik yang tidak stabil. Ketidakpuasan karyawan tersebut bisa dinyatakan dalam bentuk demonstrasi dan pemogokkan masal yang berpotensi menimbulkan kekacauan (*riot*).

8. Kerusuhan dan Penjarahan

Dengan semakin buruknya kondisi sosial dan ekonomi, menyebabkan masyarakat lebih mudah terpengaruh oleh berbagai informasi yang dapat menyebabkan pengerahan massa dalam

menyuarakan ketidakpuasan mereka terhadap perusahaan. Hal tersebut berpotensi menimbulkan kerusuhan dan penjarahan.

9. Resiko *Leverage*

Resiko *Leverage* merupakan pengembangan usaha perkebunan, terutama dalam pembangunan sarana dan prasarannya membutuhkan dana yang sangat besar. Keterlibatan kreditor sebagai penyedia sumber dana tentunya tidak bisa dihindari. Semakin besarnya pendanaan dari luar (*external financing*) mengakibatkan semakin besar pula kemungkinan perusahaan tidak mampu melunasi hutang tersebut.

Berikut ini istilah-istilah yang dipergunakan dalam industri perkebunan, yaitu sebagai berikut:

1. Tanaman Semusim (*Annual Crops*)

Tanaman semusim merupakan tanaman yang hanya dapat dipanen dalam satu siklus panen. Contoh tanaman semusim seperti: padi, kedelai, jagung, dan tebu.

2. Tanaman Keras (*Perennial Crops*)

Tanaman keras merupakan tanaman yang memerlukan waktu pemeliharaan lebih dari satu tahun sebelum dapat dipanen secara komersial untuk pertama kalinya. Contoh tanaman semusim seperti: kelapa sawit, karet, cokelat, dan kopi.

3. Tanaman yang dapat dipanen lebih dari satu kali siklus panen. Contoh tanaman yang dapat dipanen lebih dari satu kali siklus panen seperti: cabai, tomat, semangka, melon, dan timun.

4. Tanaman Hortikultura (*Horticulture*)

Tanaman hortikultura merupakan tanaman yang hasil panennya dapat dikonsumsi langsung seperti: buah-buahan (jeruk, apel, mangga) dan sayuran (wortel, kubis, kentang).

5. Tanaman non-Hortikultura

Tanaman non-hortikultura merupakan tanaman yang hasil panennya tidak dapat dikonsumsi secara langsung seperti: padi, bunga matahari, kelapa sawit, kopi, teh, dan coklat.

6. Tanaman Belum Menghasilkan

Tanaman belum menghasilkan merupakan semua jenis tanaman yang dapat dipanen lebih dari satu kali siklus panen. Digunakan sebagai sebutan dalam penulisan akun untuk menampung biaya-biaya yang terjadi sejak saat penanaman sampai saat tanaman tersebut siap dipanen secara komersial.

7. Tanaman Telah Menghasilkan

Tanaman telah menghasilkan merupakan tanaman keras yang dapat dipanen lebih dari satu kali siklus panen secara komersial. Digunakan sebagai sebutan akun untuk biaya-biaya yang sudah harus dikapitalisasi sebagai bagian dari aktiva tetap.

8. Bibit Tanaman

Bibit tanaman merupakan cikal bakal tanaman yang berupa benih maupun tanaman dalam persemaian. Bibit tanaman termasuk jenis tanaman belum menghasilkan. Bibit tanaman dapat dijual atau digunakan dalam proses produksi yang selanjutnya.

9. Perkebunan Inti Rakyat (PIR)

Perkebunan Inti Rakyat (PIR) merupakan program pemerintah yang mewajibkan perusahaan tertentu untuk membina masyarakat transmigran untuk menghasilkan komoditas perkebunan tertentu. Perusahaan diwajibkan membuka lahan, menyediakan bibit, pupuk, dan sarana lainnya yang dananya akan diganti jika tanaman telah menghasilkan. Perkebunan Inti Rakyat (PIR) terdiri dari:

- a. Perkebunan Inti, yaitu perkebunan yang dimiliki oleh perusahaan.
- b. Perkebunan Rakyat, yaitu perkebunan yang akan diserahkan kepada petani setempat pada saat siap menghasilkan.

Perkebunan rakyat dibangun di atas tanah yang dimiliki pemerintah yang telah diserahkan kepada petani atau (transmigran).

Proyek perkebunan rakyat dibiayai oleh kredit investasi pemerintah melalui Bank yang telah disalurkan kepada perusahaan atau ditanggulangi sementara oleh perusahaan. Pengelolaan perkebunan rakyat ini akan diserahkan terimakan kepada petani atau (transmigran) senilai harga konversi yang telah ditetapkan oleh pemerintah pada saat perkebunan rakyat siap menghasilkan. Petani atau (transmigran) berkewajiban menjual hasil panennya kepada perusahaan dan mencicil kredit investasi pemerintah dengan cara pemotongan dari hasil penjualan panennya.

10. Perkebunan Inti Plasma

Perkebunan Inti Plasma merupakan program pemerintah yang mewajibkan perusahaan tertentu untuk membina masyarakat untuk menghasilkan komoditas perkebunan tertentu. Perusahaan diwajibkan untuk membuka lahan, menyediakan bibit, pupuk, dan sarana lainnya yang dananya akan diganti jika tanaman telah menghasilkan. Perkebunan Inti Plasma terdiri dari:

- a. Perkebunan Inti, yaitu perkebunan yang dimiliki oleh perusahaan.
- b. Perkebunan Plasma, yaitu perkebunan yang akan diserahkan kepada petani setempat pada saat siap menghasilkan.

Perkebunan plasma dibangun di atas tanah yang dimiliki petani setempat (perkebunan plasma). Proyek perkebunan plasma dibiayai oleh kredit investasi pemerintah melalui Bank yang telah disalurkan

kepada perusahaan atau ditanggulangi sementara oleh perusahaan. Pengelolaan perkebunan plasma ini akan diserahkan kepada petani plasma senilai harga konversi yang telah ditetapkan oleh pemerintah pada saat perkebunan plasma siap menghasilkan. Petani plasma berkewajiban menjual hasil panennya kepada perusahaan dan mencicil kredit investasi pemerintah dengan cara pemotongan dari hasil penjualan panennya.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Demografi Responden

Berdasarkan dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran daftar pernyataan (kuisisioner) yang dilakukan terhadap 54 karyawan (responden) pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP), maka dapat diketahui mengenai karakteristik dari masing-masing responden.

Adapun karakteristik dari masing-masing responden tersebut meliputi: jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan.

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	54	100 %
Perempuan	0	0 %
Total	54	100 %

Sumber: PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Tahun 2012

Tidak adanya responden yang berjenis kelamin perempuan dikarenakan semua karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) berjenis kelamin laki-laki.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur, yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Jumlah	Persentase
25-35	40	74,07 %
36-65	14	25,92 %
Total	54	100 %

Sumber: PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Tahun 2012

Dari data tabel di atas dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) mempunyai tingkat umur antara 25 s.d. 35 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase 74,07 %, sedangkan tingkat umur 36 s.d. 65 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 25,92 %.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.3: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Persentase
Strata I	10	18,51 %
Diploma III	12	22,22 %
SMA	28	51,85 %
SMP	4	7,4 %
Total	54	100 %

Sumber: PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Tahun 2012

Dari data tabel di atas, bila dilihat dari tingkat pendidikan yang diperkirakan dapat menggambarkan produktivitas kerja karyawan,

responden yang mempunyai tingkat pendidikan Strata I sebanyak 10 orang dengan persentase 18,51 %. Tingkat pendidikan Diploma III sebanyak 12 orang dengan persentase 22,22 %. Tingkat pendidikan SMA sebanyak 28 orang dengan persentase 51,85 %. Dan tingkat pendidikan SMP sebanyak 4 orang dengan persentase 7,4 %.

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang diteliti. Terdiri dari 1 (satu) variabel terikat dan 1 (satu) variabel bebas. Gaya kepemimpinan (variabel bebas) dan kedisiplinan kerja (variabel terikat). Penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Namun terlebih dahulu dijelaskan secara deskriptif masing-masing variabel yang akan diteliti, sehingga dapat diketahui bagaimana data terkumpul dari responden yang akan dianalisis secara akurat. Di mana analisis dalam penelitian ini bersumber dari jawaban atas pernyataan yang diajukan kepada karyawan (responden) melalui kuisioner.

5.2.1 Gaya Kepemimpinan

Untuk dapat mencapai kondisi yang diharapkan, seorang pemimpin hendaknya tidak hanya berperan sebagai pemimpin yang kemauan dan keinginannya harus diikuti oleh karyawannya tanpa mempertimbangkan situasi dan kondisi dari organisasi ataupun perusahaan, sehingga karyawan tidak bisa menerima atas kebijakan

tersebut dan banyak di antara karyawan yang tidak sepenuhnya serius dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada variabel gaya kepemimpinan ini diwakili oleh 10 (sepuluh) pernyataan yang bernilai positif. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat tanggapan dari karyawan tentang gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP). Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 5.4.: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Gaya Kepemimpinan

No .	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Pimpinan menerima aspirasi dari karyawan, baik dalam forum formal maupun nonformal.	29 %	21 %	3 %	1 %	-	54 %
2	Dalam mengambil keputusan, pimpinan mempertimbangkan masukan dari karyawan.	32 %	19 %	3 %	-	-	54 %
3	Jika terjadi permasalahan, pimpinan mengajak karyawan untuk	22 %	24 %	7 %	1 %	-	54 %

	mencari solusi bersama						
4	Pimpinan memberikan informasi tentang pelaksanaan pekerjaan yang baik dan benar	19 %	31 %	4 %	-	-	54 %
5	Pimpinan memberikan informasi kepada karyawan tentang hasil kerja yang diharapkan perusahaan	30 %	23 %	1 %	-	-	54 %

Tabel 5.4.: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Gaya Kepemimpinan

6	Dalam memberikan sanksi, pimpinan memberikan informasi kesalahannya terlebih dahulu kepada karyawan	23 %	25 %	6 %	-	-	54 %
7	Karyawan mentaati perintah atasan (pimpinan) dalam bekerja	17 %	34 %	2 %	1 %	-	54 %
8	Pimpinan memberikan motivasi agar karyawan bekerja dengan baik sesuai standar kerja	24 %	28 %	2 %	-	-	54 %
9	Pimpinan memperhatikan situasi dan kondisi yang terjadi dilingkungan	18 %	34 %	2 %	-	-	54 %

	kerja karyawan						
10	Pimpinan memberikan dukungan penuh kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.	33 %	18 %	3 %	-	-	54 %
Jumlah		247	257	33	3	-	540
Persentase		45,74 %	47,59 %	6,11 %	0,5 %	-	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari data tabel di atas dijelaskan bahwa 247 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 45,74 %, 257 responden menyatakan setuju dengan persentase 47,5 %, 33 responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 6,11 %, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 0,5 %.

5.2.2 Kedisiplinan Kerja Karyawan

Dalam pencapaian tujuan organisasi ataupun perusahaan, kedisiplinan kerja karyawan yang sangat dibutuhkan. Kedisiplinan kerja karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap serta perilaku karyawan, sehingga para karyawan tersebut akan secara sukarela untuk berusaha secara optimal dan bersikap kooperatif dengan karyawan lainnya.

Pada variabel kedisiplinan kerja ini diwakili oleh 10 (Sepuluh) pernyataan yang bernilai positif. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat tanggapan karyawan tentang kedisiplinan kerja yang ada pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP). Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 5.5: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kedisiplinan Kerja

No .	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	25 %	28 %	1 %	-	-	54 %
2	Saya sering meninggalkan pekerjaan selama jam kerja berlangsung.	29 %	12 %	6 %	7 %	-	54 %
3	Saya selalu menjaga ketentraman lingkungan kerja dan tidak pernah terlibat konflik	18 %	32 %	4 %	-	-	54 %
4	Saya sering melanggar aturan yang dibuat oleh manajemen perusahaan	11 %	34 %	4 %	5 %	-	54 %
5	Saya menggunakan atribut keselamatan kerja apabila sedang melakukan pekerjaan	32 %	15 %	6 %	1 %	-	54 %

6	Tempat saya bekerja sering terjadi kecelakaan kerja	28 %	21 %	-	5 %	-	54 %
7	Saya pernah melakukan kelalaian dalam melakukan pekerjaan	25 %	27 %	1 %	1 %	-	54 %
8	Saya menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan	17 %	29 %	7 %	1 %	-	54 %

Tabel 5.5: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kedisiplinan Kerja

9	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan yang dibebankan	27 %	23 %	3 %	1 %	-	54 %
10	Saya menjaga peralatan kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan baik.	24 %	26 %	4 %	-	-	54 %
Jumlah		236	247	36	21	-	540
Persentase		43,70 %	45,74 %	6,66 %	3,88 %	-	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari data tabel di atas dijelaskan bahwa 236 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 43,70 %, 247 responden menyatakan setuju dengan persentase 45,74 %, 36 responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 6,6 %, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 3,88 %.

5.3 Teknik Analisis Data

5.3.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen penelitian atau angket yang dinyatakan valid serta memenuhi syarat yaitu jika korelasi melebihi 0,30. Untuk perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen masing-masing item variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 17.0. Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.6: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Korelasi	R > 0,30	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X)	X1.1	0,782	Valid
	X1.2	0,702	Valid
	X1.3	0,743	Valid
	X1.4	0,718	Valid
	X1.5	0,706	Valid
	X1.6	0,669	Valid
	X1.7	0,697	Valid
	X1.8	0,697	Valid
	X1.9	0,563	Valid
	X1.10	0,489	Valid
Kedisiplinan Kerja (Y)	Y1.1	0,558	Valid
	Y1.2	0,869	Valid
	Y1.3	0,571	Valid
	Y1.4	0,648	Valid
	Y1.5	0,692	Valid
	Y1.6	0,744	Valid
	Y1.7	0,690	Valid
	Y1.8	0,769	Valid
	Y1.9	0,804	Valid
	Y1.10	0,502	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Dari data tabel di atas dijelaskan bahwa semua butir instrumen variabel bebas (gaya kepemimpinan) dan variabel terikat (kedisiplinan kerja) dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > 0,30$. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara akurat.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan metode *one shot* atau pengukuran sekali saja. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Coronbach's Alpha* 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan sebagai berikut:

Tabel 5.7: Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Dalam Kuisisioner	Coronbach's Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X)	10	0,765	Reliabel
Kedisiplinan Kerja (Y)	10	0,767	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan dari data tabel di atas dijelaskan bahwa semua instrumen variabel independen maupun dependen dapat dikatakan reliabel, karena nilai alphanya *Alpha Coronbach's* (0,60). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang

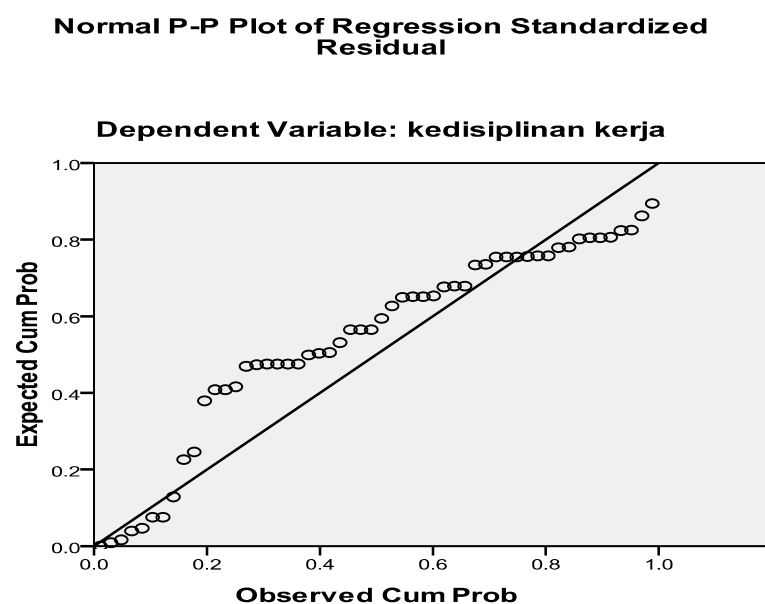
peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah representatif, dalam artian pengukuran datanya akurat dan dapat dipercaya.

5.3.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi selanjutnya diuji keefektifannya dengan menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau kebudayaan berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar grafik plot sebagai berikut:



Sumber: Data Olahan SPSS

Gambar 5.1: Hasil Uji Normalitas

Dari data grafik tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang berarti data telah terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolinearitas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 5$, menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolinearitas. Hasil dari uji multikolinearitas tersebut dapat dilihat pada data tabel sebagai berikut:

Tabel 5.8: Hasil Uji Multikolinearitas

Coefisien

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant) Gaya Kepemimpinan (X)	1,000	1,000

Sumber: Data Olahan SPSS

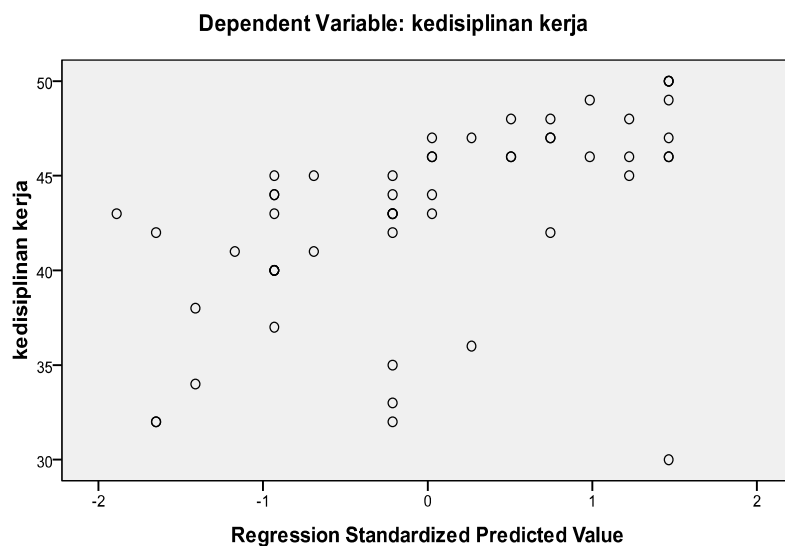
Data dari hasil pengujian di atas dijelaskan bahwa angka *Tolerance* pada gaya kepemimpinan $> 0,10$ dan *VIF*-nya < 10 .

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel-variabel penelitian.

3. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Scatterplot



Sumber: Data Olahan SPSS

Gambar 5.2: Hasil Uji Heterokedastisitas

Data dari grafik *Scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

5.3.3 Uji Hopotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan pengujian koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai (R^2) ini berkisar antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 17.00 *for windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.9: Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.547 ^a	.300	.286

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja

Sumber: Data Olah SPSS

Berdasarkan dari data tabel di atas diperoleh angka *Adjusted R square* atau koefisien determinasi yang disesuaikan adalah 0,547.

Hal ini berarti hubungan keeratan antara variabel independen (gaya kepemimpinan) dan variabel dependen (kedisiplinan kerja) sedang (cukup kuat), karena R berada pada interval koefisien di antara 0,40 – 0,599. Artinya 54,7 % variasi atau perubahan dalam kedisiplinan kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variasi gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 45,3 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji T digunakan untuk menyelidiki masing-masing variabel bebas (gaya kepemimpinan) yang berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Hasil uji T menggunakan program SPSS versi 17.00 dapat dilihat data pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.10: Uji Parsial (Uji T)

Model	T	Sig
1 (constant)	2,113	.039
Gaya Kepemimpinan (X)	4,718	.000

Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja

Sumber: Data olahan SPSS

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas T-hitung dengan probabilitas 0,05. Apabila nilai probabilitas T-hitung $< 0,05$ maka hipotesis dapat diterima.

Berdasarkan dari data tabel tersebut, untuk gaya kepemimpinan dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga terbukti bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

H_a = Adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila T-hitung $> T$ -tabel. Uji T ini dilakukan dengan taraf signifikan sebesar 5 % ($\alpha = 0,05$).

$$\begin{aligned} T\text{-tabel} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\ &= 0,05/2 ; 54-1-1 \\ &= 0,025 ; 52 \\ &= 2,00 \end{aligned}$$

Tabel 5.11: Perbandingan Antara T-hitung dengan T-tabel

Variabel	T-hitung	T-tabel	Probabilitas
Gaya Kepemimpinan (X)	4,718	2,00	0,000

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan hasil dari perhitungan nilai T-tabel sebesar 4,718 dan nilai T-tabel sebesar 2,00. Hal ini berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan dan H_0 ditolak.

5.3.4 Regresi Linear Sederhana

Dari hasil perhitungan analisis regresi tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh angka-angka sebagai berikut:

Tabel 5.12: Hasil Perhitungan Analisis Tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja

Variabel	Koefisien Regresi	T-hitung	Probabilitas
Gaya Kepemimpinan (X)	0,674	4,718	0,000
Konstanta	13,307		
R Square = 0,3 R = 0,547	F Ratio = 22,260 Probabilitas = 0,000		

Sumber: Data olahan SPS

Untuk persamaan model regresi linear sederhana berdasarkan dari data tabel di atas, dapat digunakan rumus, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b X \text{ atau } Y = 13,307 + 0,674 X$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kedisiplinan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas (Gaya Kepemimpinan)

Berdasarkan hasil dari perhitungan, maka diperoleh nilai koefisien untuk nilai X yaitu 0,674. Artinya apabila dalam gaya kepemimpinann pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kabupaten Pelalawan meningkat sebesar 1 %, maka akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sebesar 0,674 %. Persamaan regresi di atas menunjukkan koefisien regresi dari variabel yaitu (b) bertanda positif (+). Di mana dalam hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

V.4 Pembahasan

Gaya kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan bagi pihak perusahaan untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawannya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Di mana seorang pemimpin tidak hanya sebagai pembuat peraturan yang harus dipatuhi oleh karyawannya, tetapi juga harus mampu mengayomi karyawannya sehingga mereka tidak merasa terpaksa untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan melaksanakan semua perintah yang diberikan.

Namun bila karyawan merasa terpaksa dan hanya takut dalam mematuhi peraturan, maka hasil kinerja dari karyawan tersebut tidak akan optimal. Berdasarkan dari data hasil penelitian yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Dari hasil penelitian terhadap 54 orang responden (karyawan), ternyata hanya terdapat 45,74 % dari mereka yang menyatakan gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) berada pada kategori sangat setuju.

Sedangkan kedisiplinan kerja karyawan masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi, kelalaian dalam melakukan pekerjaan, penggunaan atribut keselamatan kerja, dan konflik dalam lingkungan kerja menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tidak memuaskan. Dan hanya terdapat 43,70 % karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Berdasarkan dari uraian-uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan baik, maka akan berdampak positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan, dalam artian kedisiplinan kerja karyawan pun ikut baik. Tetapi bila gaya kepemimpinan tidak baik, maka tingkat kedisiplinan kerja karyawan pun ikut tidak baik.

BAB VI

PENUTUP

Setelah penulis membahas secara konseptual dan terperinci mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SPB) di Kabupaten Pelalawan, maka pada Bab yang terakhir ini penulis akan membuat suatu kesimpulan atas permasalahan yang terjadi pada internal PT. Surya Bratasena Plantation (SPB) dan memberikan saran atas permasalahan tersebut. Untuk itu penulis membagi 2 (dua) bagian sistematika penulisan yaitu kesimpulan dan saran.

6.1 Kesimpulan

1. Untuk persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b X$.

Berdasarkan data dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien untuk nilai X yaitu 0,674. Artinya apabila dalam gaya kepemimpinan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SPB) meningkat sebesar 1 %, maka akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sebesar 0,674 %. Persamaan model regresi di atas menunjukkan koefisien regresi dari variabel yaitu (b) bertanda positif (+). Di mana dalam hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

2. Berdasarkan data dari hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar 4,718 dan nilai t-tabel sebesar 2,00. Hal tersebut berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan dan H_0 ditolak. Hasil dari pengamatan menunjukkan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.
3. Dari hasil perhitungan diperoleh angka R atau koefisien determinasi yang disesuaikan adalah 0,547. Hal ini berarti hubungan keeratan antara variabel independen (gaya kepemimpinan) dan variabel dependen (kedisiplinan kerja) sedang (cukup kuat), karena R berada pada interval koefisien di antara 0,40 – 0,599. Artinya 54,7 % variasi atau perubahan dalam kedisiplinan kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variasi gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 45,3 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

6.2 Saran / Rekomendasi

1. Kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SPB) masih belum berjalan dengan sepenuhnya. Untuk itu PT. Surya Bratasena Plantation (SPB) perlu memberikan pembinaan kedisiplinan kerja terhadap semua karyawannya seperti: memberikan motivasi dalam bekerja dan pelatihan tentang

kedisiplinan kerja. Penegakkan kedisiplinan kerja merupakan hal utama yang perlu diperhatikan, karena dalam menegakkan kedisiplinan kerja karyawannya perusahaan tidak hanya cukup dengan ancaman saja, tetapi harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang mencukupi bagi semua karyawannya agar tercapainya tujuan perusahaan dengan lancar.

2. Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kedisiplinan kerja pada PT. Surya Bratasena Plantation (SPB). Oleh karena itu penting bagi seorang pemimpin untuk selalu menganalisa dan mengevaluasi dirinya sendiri berdasarkan dari pengalaman sehingga diharapkan dapat menjadi teladan bagi bawahannya.
3. Bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian pada perusahaan yang sama agar menggunakan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan untuk lebih menambah informasi dan wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-quran, *Al-Anbiya*, Ayat 73

_____, *Al-Ashr*, Ayat 1-3

_____, *An-Nisa*, Ayat 59

_____, *As-Sajdah*, Ayat 24.

Arikunto, Suharsimi, 2007. *Proses Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Revisi VI, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Firdaus, M, 2011. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Bumi Aksara, Jakarta.

Ghozali, 2000. *Metode Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga, Jakarta.

Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPEF, Yogyakarta.

Hardjapamekas, Riyana, Erry, 2004. *Esensi Kepemimpinan Mewujudkan Visi Menjadi Aksi*. Gramedia, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Haji Mas Agung, Jakarta.

Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru.

Kartini, Kartono, 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. CV Rajawali, Jakarta.

Malhotra, N. K, 2006. *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*. Indeks, Jakarta.

Manulang, Marihot, 2001. *Manajemen Personalia*. Gajah Mada University, Yogyakarta.

Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPEF, Yogyakarta.

Miftahul Huda, Ikhfan, 2010. **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajemen Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak”**. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Muhammad Vadillah, 2011. **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Middle Manajemen Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Pertamina UP II Sungai Pakning”**. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

- Nawawi, Hadari, 2004. *Psikologi Manajemen dan Administrasi*. Mandar Maju, Bandung.
- Nasution, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex, 2004. *Manajemen Personalia (Sumber Daya Manusia)*. Gahalia Indonesia.
- Permana Sari, Rika, 2008. **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pegawai Tata Usaha Pada RRI Pekanbaru”**. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ranupandojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, 2006. *Organisasi Perusahaan*. BPFE, Yogyakarta.
- Richard , L Daft, 2006. *Management Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter, 2004. *Manajemen*. Edisi Kedelapan Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Hendry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, STIE YKPN, Jakarta.
- Sugiyono, 2004. *Manajemen Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfa Beta, Bandung.
- , 2005. *Statistik Penelitian*. CV. Alfa Beta, Bandung.
- Tohardi, Ahmad, 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Wursanto, I.G, 2004. *Pokok Pengertian Hotel Dalam Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2001. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein, 2008. *Riset dan Prilaku Organisasi*. Gramedia, Pustaka Utama, Jakarta.
- Winardi, 2005. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

